

ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN

Mit Stichtag 31.12.2021 beschäftigten wir 3.015 Personen, das entspricht einer Zunahme von 1,6 % gegenüber 2020. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen die ASFINAG als Arbeitgeberin, wie unsere niedrige Fluktuationsrate von 2,5 % im Jahr 2021 zeigt. Wir bieten eine Reihe von betrieblichen Leistungen, wie Programme zur Gesundheitsförderung und zur Lehrlingsförderung, ein breites Spektrum an Schulungen oder Programme zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit.

Stabile Beschäftigung

Die Fluktuationsrate sank von 2,7 % in 2020 auf 2,5 % in 2021 und blieb damit auf einem konstant niedrigen Niveau. Durch leistungsorientierte Vergütungssysteme, attraktive Sozialleistungen und die Möglichkeit, sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln – sowohl innerhalb der eigenen Gesellschaften als auch gesellschaftsübergreifend – wird das Fluktuationsrisiko minimiert.

	2018	2019	2020	2021
Neues ASFINAG-Personal	187	198	218	174
Frauen	55	62	67	62
Männer	132	136	151	112
Teilzeitpersonal per 31.12.	350	351	373	405
Frauen	289	287	297	324
Männer	61	64	76	81
Befristetes Personal per 31.12.	59	53	55	60
Frauen	15	12	8	16
Männer	44	41	47	44
Lehrlinge per 31.12.	21	30	37	32
Frauen	10	16	20	17
Männer	11	14	17	15

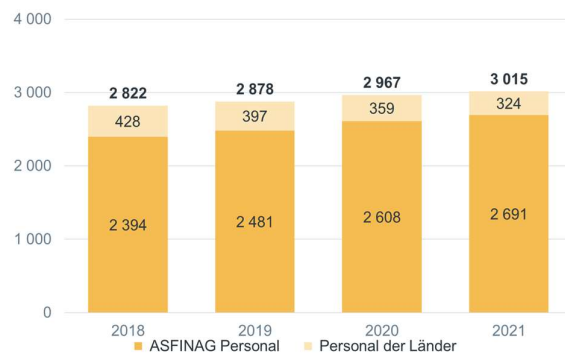
Die Fluktuation bezieht sich auf direkt angestelltes Stammpersonal sowie Lehrlinge, das sind im Jahresschnitt 2.581 Personen bzw. 85 % der Beschäftigten.

Mit Stichtag 31.12.2021 beschäftigt die ASFINAG 2.691 direkt angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weitere 324 Personen des früheren Landesstraßendienstes waren im Jahr 2021 als „Mitarbeitende mit Überlassungsvertrag“ bei der ASFINAG beschäftigt. Grundsätzlich setzen wir auf eigene Arbeitskräfte. Ausnahmen sind die Abdeckung von Arbeitsspitzen, z. B. beim Winterdienst und den Mautstellen in den Ferien. Mit Stichtag 31.12.2021 waren bei uns daher 60 Personen temporär beschäftigt, davon 16 Frauen.

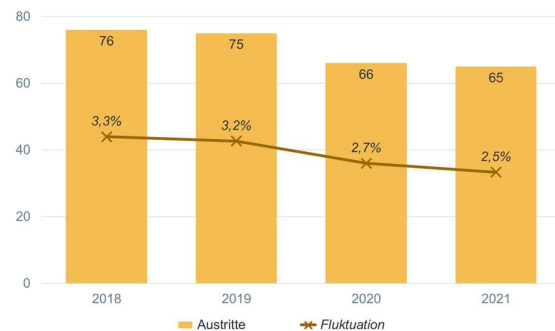
Betriebliche Leistungen

Von 3.015 Headcounts per 31.12.2021 unterliegen 3.007 einem Kollektivvertrag (2020: 2.959), das entspricht einem Anteil von 99,7 %. Alle unsere betrieblichen Leistungen stehen grundsätzlich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung, unabhängig davon, ob sie vollzeit-, teilzeit- oder befristet beschäftigt sind. Wir achten auch auf die Einhaltung aller Informations- und Mitteilungsfristen

Entwicklung Beschäftigtenstand
(Werte zum Stichtag 31.12.)



Austritte¹ und Fluktuation
ASFINAG-Personal



und setzen Projekte mit weitreichenden Auswirkungen auf die Organisation in Abstimmung mit der Arbeitnehmervertretung um. Jour Fixes für die laufende Zusammenarbeit von Unternehmensführung und Betriebsrat finden auf Konzernebene quartalsweise, bei einzelnen Gesellschaften teilweise monatlich statt.

Laut „Betriebsvereinbarung vom 04.02.1998 über den Beitritt zur APK Pensionskasse“ leistet die ASFINAG für alle unbefristet Beschäftigten einen jährlichen Beitrag von EUR 500,- in eine Pensionskasse. Ausgenommen davon sind geringfügig Beschäftigte. Für Teilzeitbeschäftigte reduziert sich der Betrag entsprechend der geringeren Normalarbeitszeit. Seit 1.1.2014 wird für Leasingmitarbeiterinnen und -mitarbeiter nach Ablauf des vierten Jahres für die weitere Dauer der Überlassung aufgrund des Betriebspensionsgesetzes § 2Z1 (BPG) eine Leistungszusage erteilt.

Die ASFINAG bietet eine Kollektivunfallversicherung für alle Angestellten, die dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) unterliegen. Als versichert gelten alle Berufs- und Wegunfälle (während der Arbeitszeit und am direkten Weg von und zur Arbeitsstätte). Gegen eine Zusatzprämie besteht eine Erweiterungsoption auf Freizeitunfälle.

Die Zukunftssicherung ist ein Angebot der ASFINAG an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einen Teil des Bruttobezuges für die Eigenvorsorge zu nutzen. Die rechtliche Grundlage bildet § 3 (1) 15a EStG (Einkommensteuergesetz).

Über die gesetzlichen Ansprüche hinaus sind viele weitere Leistungen im ASFINAG-eigenen Kollektivvertrag festgelegt (Auszug):

- Eine Woche Zusatzurlaub ab der Vollendung des 50. Lebensjahres
- Familienzuwachsunterstützung für jedes leibliche, adoptierte oder in Pflege genommene Kind
- Bestattungskostenbeitrag bei Tod des Ehepartners, des Lebensgefährten oder des eigenen Kindes
- Auszahlung des Grundgebhalts für den Sterbekalendermonat an gesetzliche Erben im Falle des Ablebens von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern
- Haushaltszulage bei Anspruch auf Berücksichtigung des Alleinverdienerabsetzbetrages oder des Alleinerzieherabsetzbetrages sowie monatliche Kinderzulage für jedes Kind, für das nachweislich Anspruch auf Bezahlung der Familienbeihilfe besteht
- Erhöhte Reiseaufwandsentschädigung für Dienstreisen im Inland, gegenüber des gesetzlich festgelegten Taggeldes
- Verlängerte Weiterverwendungszeit (gem. § 18 BAG) für Lehrlinge im Ausmaß von 2 Monaten und die Auszahlung einer einmaligen Prämie für Lehrlinge, die ihre Lehrabschlussprämie mit ausgezeichnetem oder gutem Erfolg abschließen
- Erweiterter Kündigungsschutz bei mindestens zehnjähriger ununterbrochener Unternehmenszugehörigkeit.
- Übernahme des Selbstbehaltes für die Gesundheitsvorsorge Aktiv (vormals Kur) oder eines Reha-Aufenthaltes von jährlich maximal EUR 300,-

Folgende zusätzliche Leistungen sind in einer betriebsinternen Sozialvereinbarung festgelegt:

- Essenzzuschuss sowie frisches Obst zur freien Entnahme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ASFINAG Standorten
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ASFINAG können im Rahmen der betriebsärztlichen Betreuung diverse Impfungen (Zeckenschutz, Grippe, Hepatitis A und B, etc.) in Anspruch nehmen

- Organisation von Betriebs-, Sport- und Kulturausflügen, sowie für Sport- und Kulturveranstaltungen durch den Betriebsrat (inkl. einem dienstfreien Tag pro Jahr zur Teilnahme) sowie Unterstützung von Gesundheit und Härtefällen
- Zusätzliche Vergütung bei der Anmietung von Unterkünften zum Zweck von privaten Freizeitaufenthalten
- Möglichkeit zur Teilnahme an diversen Sportveranstaltungen wie ASFINAG-eigene Skirennen, Wiener Business Run (inkl. Teamzelt und Verpflegung), jährliches ASFINAG Fußballturnier

Im Kollektivvertrag für 2022 wurden weitere Punkte zusätzlich vereinbart:

- Das Jubiläumsgeld wird bei Elternteilzeit zukünftig auf Basis des Beschäftigungsmaßes vor Antritt der Elternteilzeit berechnet.
- Schülerinnen und Schüler, die ein Pflichtpraktikum in der ASFINAG absolvieren, unterliegen zukünftig dem Kollektivvertrag.
- Der Bestattungskostenbeitrag wird auf „Sternenkinder“ erweitert

Projekt Attraktive Arbeitgeberin

Die ASFINAG soll am externen Arbeitsmarkt sowie bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt als attraktive Arbeitgeberin positioniert werden. Wirtschaftliche Veränderungen sowie die zunehmende Digitalisierung bringen neue Berufsbilder und Anforderungen mit sich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verändern ihre Ansprüche an die Arbeitgeberin, technologische Entwicklungen und die demografische Entwicklung machen sich auf dem Arbeitsmarkt in einem Fachkräfte- und Nachwuchsmangel bemerkbar, sodass die Nachbesetzung von Positionen immer längere Zeit in Anspruch nimmt.

Um sich diesen Anforderungen zu stellen, hat die ASFINAG 2019 das Projekt „Attraktive Arbeitgeberin“ ins Leben gerufen. Dieses Projekt zielt darauf ab, den gesamten Auftritt der ASFINAG als attraktive Arbeitgeberin neu zu gestalten und weiterzuentwickeln. Zu diesem Zweck wurden verschiedene Arbeitspakete definiert, diese umfassen folgende Themen:

- Interne und externe Kommunikation und Imagepflege (z. B.: Kooperationen mit Hochschulmarketing, Präsenz in Firmen- und Fachnetzwerken, etc.)
- Recruiting-Prozess und seine Instrumente vom Inserat bis zum (Pre-)Onboarding
- Beschäftigungs- und Karrieremodelle und alle Möglichkeiten zur Weiterbildung
- Mobilitätsmanagement (interne Wechsel)
- Trennungsmanagement

2021 wurden für das Projekt „Attraktive Arbeitgeberin“ zahlreiche Aktivitäten durchgeführt:

Überarbeitung des Recruitingprozesses im Sinne der Praktikabilität und Effizienzsteigerung

Der Recruitingprozess und die Instrumente der Personalauswahl wurden grundlegend überarbeitet. Das Ziel ist es, eine raschere und professionellere Bewerberauswahl im Unternehmen sicherzustellen.

Folgende Maßnahmen wurden dazu durchgeführt:

- Gemeinsame Überarbeitung und Neudefinition des Recruitingprozesses mit den Recruiterinnen und Recruitern der Gesellschaften und Abbildung des Prozesses in SAP Success Factors
- Grundlagen und Mindset für ein gesellschaftsübergreifendes Bewerberhandling schaffen (inkl. entsprechender Vorlagen für Inserate)

- Ausschreibung und Vergabe einer Rahmenvereinbarung für Personalberaterinnen und Personalberatern für die Suche von Führungspositionen sowie für Suchen in den Bereichen Bau und IT
- Praxistaugliche Überarbeitung des Interviewleitfadens gemeinsam mit den Gesellschaften
- Aufbau der ASFINAG Recruiting Community und Implementierung der monatlichen Austauschplattform Recruiting
- Neue Wege im Recruiting:
 - Konzeption und Umsetzung einer Online-Kampagne zur Bewerbung von IT-Positionen der ASFINAG Maut Service GmbH
 - Konzeption und Umsetzung eines Folders zur Bewerbung von freien Positionen als Saison- und Feriemaunterinnen und Feriemaunternen und bei der ASFINAG Maut Service GmbH

Der neue Recruitingprozess wird technisch mit der Einführung von SAP Success Factors implementiert. Die Applikation wurde 2021 erfolgreich ausgerollt und ermöglicht einen wesentlichen Schritt in der Digitalisierung des Recruitingprozesses.

Neuer Außenauftritt

Im Rahmen der Professionalisierung des externen Arbeitgeber-Auftritts wurde unter dem Motto „ASFINAG. Anders, als du denkst.“ der Außenauftritt der ASFINAG am Arbeitsmarkt komplett neu, zeitgemäß und modern gestaltet. Dazu gehört unter anderem auch eine vollkommen neue Karrierewebsite. Das Herzstück der Karrierewebsite sind dabei die drei Jobwelten Bau, Betrieb und IT. Diese bieten interessierten Bewerberinnen und Bewerbern mittels Videos, Steckbriefen und Geschichten vertiefte Einblicke in die tägliche Arbeitswelt der ASFINAG. Knapp 50 ASFINAG Jobstars fungieren mittlerweile als Arbeitgeber-Markenbotschafterinnen und -botschafter für die ASFINAG.

Zusätzlich ermöglicht die Einführung von SAP Success Factors eine moderne technische Integration der ASFINAG Jobbörse in marktrelevante Jobportale.

Messen und Kooperationen

Die 2020 gestarteten Kooperationen wurden 2021 größtenteils erfolgreich fortgeführt. Gemäß den definierten Zielgruppen im strategischen Recruiting sind dies beispielsweise folgende Kooperationen:

- ASFINAG wird Ausbildungspartner für das Duale Studium Informatik an der FH Technikum Wien
- Kooperation mit dem Maturajahrgang der HTL Bautechnikum Camillo Sitte, Wien zum Thema Bauen und Nachhaltigkeit (12-wöchiges Betriebspraktikum von zwei Schülern Ende 2020)
- TU Talente Praktikum Bauingenieure (TU Wien)

Das 2020 als Pilotprojekt gestartete Konzept „Work&Study“ wurde 2021 in den Regelbetrieb übergeführt und auch in der Personalplanung für 2022 verankert.

Da aufgrund COVID-19 auch 2021 viele Jobmessen abgesagt wurden, hat sich die Teilnahme auf folgende drei Messen fokussiert:

- TU Online Day im Frühjahr 2021
- TU Day im Herbst 2021 in Wien
- Career & Competence im Herbst 2021 in Innsbruck

Für 2022 wurde ein umfassendes Messe- und Kooperationskonzept gemeinsam mit den Gesellschaften erarbeitet.

Mitarbeitendenzufriedenheit

Die im Herbst 2020 durchgeführte Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. deren zugehörige Ergebnisse bilden die Basis für die Weiterentwicklung der Mitarbeitendenzufriedenheit in der ASFINAG. Nach Abschluss der Ergebnispräsentationen der Mitarbeitendenbefragung in allen Organisationseinheiten Ende Februar 2021 erfolgte ein strukturierter Maßnahmen-Ableitungsprozess, welcher im Konzern im Laufe des Jahres bottom-up durchgeführt wurde.

Die Teams leiteten aus den vorliegenden Resultaten die entsprechenden Maßnahmen ab. Ergänzend zur Umsetzung der individuellen Maßnahmen in den Teams während des Jahres, wurden innerhalb der einzelnen Gesellschaften spezifische Themenschwerpunkte definiert. Jede Gesellschaft definierte jeweils vier Maßnahmenschwerpunkte, die im nächsten Schritt auf Konzernebene zusammengeführt wurden.

Der inhaltliche Bogen spannte sich dabei im Wesentlichen über folgende Themenfelder:

- Abteilungsübergreifende Kommunikation intensivieren
- Unternehmenskultur im Sinne von Wir-Gefühl und Fehlerkultur weiter stärken
- Vereinbarkeit Beruf und Familie fokussieren

Resultierend aus diesen Diskussionsrunden ergab sich unter anderem die Implementierung einer neuen, modernen konzernweiten Homeoffice-Betriebsvereinbarung zur Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aus den beiden anderen Themenschwerpunkten werden ebenfalls konkrete Umsetzungskonzepte für konzernweite Maßnahmen erarbeitet, die 2022 zur Umsetzung gelangen.

Die Aufarbeitung der Evaluierung psychischer Belastungen wurde als Parallelprozess in enger Abstimmung mit dem Arbeitnehmerschutz umgesetzt. In speziell begleiteten Fokusgruppen quer durch alle Organisationseinheiten fand eine Maßnahmenfestlegung zur Verringerung der psychischen Belastungen im Arbeitsumfeld statt.

Die Erhebung der Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt turnusgemäß alle drei bis vier Jahre. Dementsprechend wird die nächste Mitarbeitendenbefragung im Jahr 2023 oder 2024 stattfinden.

Unternehmenskultur & Führung

Da auch das Jahr 2021 überwiegend von den Bestimmungen und Regulierungen zur Bekämpfung der COVID-19 Pandemie geprägt war, war eine Fortführung des ursprünglichen Roll-out-Konzepts mit dem starken Präsenzfokus nicht umsetzbar. Aufgrund der bereits zweijährigen Pause wurde beschlossen, das Konzept in seiner ursprünglichen Form nicht mehr weiter zu verfolgen.

Im Wesentlichen wird die weitere Stärkung der Unternehmenskultur in die Konzepte aus der Maßnahmenableitung zur Mitarbeitendenbefragung integriert.

Auch im Jahr 2021 kam es zu einer starken Verlagerung der Zusammenarbeit auf digitale und virtuelle Basis. Die daraus resultierenden Anforderungen bzw. Herausforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte waren ein wesentlicher Fokus in der Begleitung der gesamten Organisation. Es gab eine Reihe an zusätzlichen Angeboten in Form von Beratungen, Schulungen sowie Informationsveranstaltungen zu Themen wie Selbstorganisation, Kooperation und Gestaltung virtueller Zusammenarbeit. Im Rahmen der Führungskräfteausbildung wurde zudem verstärkt auf das Thema „virtuelle Führung“ Bezug genommen.


Parallel wurde eine „Netikette Onlinemeetings“ konzipiert, welche Tipps und Tricks zum digitalen Arbeiten sowie zur Selbstorganisation im virtuellen Miteinander beinhaltet.

Unser Nachhaltigkeitsprogramm

Ziele	Maßnahmen	Zielhorizont	Ziel-Status
Projekt Attraktive Arbeitgeberin	<ul style="list-style-type: none"> Überarbeitung und Roll-out des neuen Recruiting-Prozesses Roll-out des neuen Arbeitgeberruftritts Professionalisierung des internen und externen Arbeitgeber-Auftritts 	2021	●
Weiterführung des Projekts Attraktive Arbeitgeberin	<ul style="list-style-type: none"> Roll-out Onboarding NEU Umsetzung Messen und Kooperationen für die relevanten Zielgruppen Weiterer Ausbau der ASFINAG Jobwelten Fortsetzung der Erfolgsgeschichte der ASFINAG Jobstars und Produktion weiterer Videos 	2021	◐
Mitarbeitenden-zufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> Kommunikation der Ergebnisse Ableitung von gesellschaftsbezogenen und konzernweiten Maßnahmen 	2021	◐
Erarbeitung der künftigen Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"> Transfer des Unternehmenskultur-Soll-Bildes in die gesamte Organisation Re-Design des Kommunikationskonzepts für die Verankerung der Unternehmenskultur neu Integration in die Konzepte aus der Maßnahmenableitung zur Mitarbeitendenbefragung 	2021	⊗
		2022	◐

● Erreicht/Umgesetzt ◐ In Bearbeitung ○ Ausständig/Versoben ⊗ Gestrichen ○ Neu

Unser Beitrag zu den SDGs und Zielen

SDGs	Ziele	Unser Beitrag
 <p>Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern</p>	<p>.5: Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen</p> <p>8.6: Bis 2020 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern</p> <p>8.8: Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern</p>	<p>Die ASFINAG verpflichtet sich unter anderem zur Einhaltung der Menschenrechte, Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen und sicherer Arbeitsumgebungen, zur Zahlung angemessener Vergütungen, zur Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf kollektive Verhandlungen.</p> <p>Insgesamt unterliegen rund 99,7 % aller ASFINAG Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einem Kollektivvertrag.</p>



Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

16.7: Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist

Der ASFINAG Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmerschaft und fördert die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb.

Der Betriebsrat hat zudem diverse Überwachungsbefugnisse und Mitwirkungsrechte (z. B. Einsicht in Lohn- und Gehaltsdaten, Arbeitsplatz und Arbeitnehmerschutz, etc.).

Zusätzlich wurden eine Behindertenvertrauensperson und eine Ombudsperson für Gleichbehandlung und Diversity bestimmt

GRI: 102-07, 102-08, 102-38, 102-39, 102-41, 103-1, 103-2, 103-3, 201-3, 401-1, 401-2, 401-3, 402